

Таким чином, серед заходів із профілактики виробничого травматизму оцінка ризиків посідає провідне місце, оскільки дає можливість визначити першочергові шляхи щодо підвищення рівня безпеки праці.

1. Мерві Муртонен. Оцінка ризиків на робочому місці: практичний посібник / Мерві Муртонен // Міжнародна організація праці. – ВТТ – технічний досліджувальний центр Фінляндії, 2007. – Вип. 1. – 63 с.

АНАЛІЗ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У СИСТЕМІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЇХ ВПЛИВІВ НА МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Васильченко Ю.О.

Науковий керівник – Халіль В.В., асистент

Система керування охороною праці на підприємстві (СКОПП) є базовою основою у забезпеченні безпеки на виробництві. Саме рівень СКОПП, як складової загальної системи управління підприємством визначає успішність та безпечність виробничих процесів. Система СКОПП насамперед визначається наявністю ефективних зв'язків між усіма її елементами. Тому визначення цих зв'язків, класифікація їх за відповідними критеріями, встановлення показників, що характеризують їх ефективність та інше, є одним із важливих завдань.

Система керування охороною праці є багаторівневою системою із цілою низкою підсистем. Усі елементи системи мають постійний зв'язок між собою та із підсистемами, що знаходяться зовні і в середині. Для того щоб визначити критерії у зв'язках, необхідно розглянути можливі їх варіанти. Насамперед, ми розглядаємо реальні виробничі системи, які характеризуються наявністю фізичних та біологічних (людських) параметрів. У цих системах є входні та вихідні сигнали, які дозволяють судити щодо ефективності процесів керування. У дослідженнях таких систем, необхідно враховувати можливу поведінку елементів, а саме: автоматичні, вирішальні, самоорганізуючі, передбачуючі, перетворюючі.

Автоматичні: однозначно реагують на обмежений набір зовнішніх впливів, внутрішня їх організація пристосована до переходу в рівноважний стан при виведенні з нього (гомеостаз). Така система характеризується сталістю зв'язків та високим рівнем організації керування. Людина у такій системі виконує функцію спостерігача при її функціонуванні але людина і створює цю систему. Тому якщо у такій системі змінювати види зв'язків, то необхідно змінювати усю систему.

Вирішальні: мають постійні критерії розрізнення їх постійної реакції на широкі класи зовнішніх впливів. Сталість внутрішнього струк-

тури підтримується заміною тих, що вийшли з ладу. Система такого типу характерна для багатьох СКОПП, а саме за результатами низької ефективності управління, або із інших причин, виконують заміни окремих елементів систем. Це вимагає певного часу, а тому це може нанести шкоду підприємству.

Самоорганізуючі: мають гнучкі критерії розрізнення і гнучкі реакції на зовнішні впливи, пристосовуються до різних типів впливу. Стійкість внутрішньої структури вищих форм таких систем забезпечується постійним самовідтворенням. Для таких систем характерна потужна керівна ланка, рівень якої достатньо високий та може тривалий час працювати без зовнішнього керівного втручання над виконанням поставлених попередньо завдань. Самоорганізуючі мають ознаки дифузних систем: стохастичну поведінку, не стаціонарність окремих параметрів і процесів. До цього додаються такі ознаки, як непередбачуваність поведінки; здатність адаптуватися до мінливих умов середовища, змінювати структуру при взаємодії системи з середовищем, зберігаючи при цьому властивості цілісності; здатність формувати можливі варіанти поведінки і вибирати з них найкращий і ін. Іноді цю систему розбивають на підсистеми, виділяючи адаптивні або системи, що само пристосовуються, само відтворюються, і інші, які відповідають різним властивостям, що розвиваються. В умовах проблем загального керування СКОПП, такі системи можуть продовжувати успішне виконання завдань.

Передбачуючі системи: вони можуть передбачити подальший хід взаємодії. Якщо стійкість по своїй складності починає переважати складні впливи зовнішнього світу.

Перетворюючі системи – це системи на вищому рівні складності, не пов'язані постійністю існуючих носіїв. Вони можуть змінювати речові носії, зберігаючи свою індивідуальність. Це системи майбутньої вищої організації виробництва та співвідношень.

Система не може бути незмінною. Вона не тільки виникає, функціонує, розвивається, але і гине, але для конкретних випадків розвитку організаційних систем і складних технічних комплексів важко визначити ці періоди. Тому керівники організацій повинні враховувати, що час є неодмінною характеристикою системи, що кожна система підпорядковується закономірності історичності, і що ця закономірність – така ж об'єктивна, як цілісність.